

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

Conjuez Ponente: **ARMANDO PERAFAN**

Popayán, treinta (30) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Clase de proceso	ORDINARIO LABORAL
Radicación	19-001-31-05-001-2019-00182-01
Juzgado de primera Instancia	PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN
Demandante	NILSA EMILIA MUÑOZ GUTIERREZ
Demandado	CLUB DE LEONES DE POPAYAN
Asunto	APELACION SENTENCIA
Sentencia No	

ANTECEDENTES

1. LA DEMANDA.

Se pretende en el introductorio que se declare que entre las partes NILSA EMILIA MUÑOZ GUTIERREZ y, el CLUB DE LEONES DE POPAYÁN existió un contrato de trabajo a término indefinido del 26 de agosto de 1991 al 25 de enero de 2018, además declarar que el contrato de trabajo que existía entre la actora y el CLUB DE LEONES DE POPAYÁN fue terminado de manera unilateral por parte de la trabajadora por justas causas imputables al empleador, lo que constituye el despido indirecto.

Como consecuencia de lo anterior, condenar al CLUB DE LEONES DE POPAYÁN a favor de la trabajadora a pagar los siguientes derechos:

a) La prima anual de vacaciones indexada, como prestación extralegal consagrada en el parágrafo único del artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo del CLUB DE LEONES DE POPAYÁN correspondiente a los años 2015, 2016 y 2017, teniendo en cuenta el salario legal de la trabajadora y el mismo valor de las vacaciones, los cuales suman un total de siete millones novecientos ochenta y ocho mil novecientos dieciocho pesos (\$ 7.988.918), especificando los valores correspondientes de la siguiente forma:

Año 2015. Desde el 5 de agosto hasta el 31 de diciembre: \$ 1.739.131

Año 2016. \$ 2.569.077

Año 2017. \$ 3.533.482

Año 2018. \$ 147.228

b) La indemnización por terminación unilateral por parte de la trabajadora por justa causa contemplada en el artículo 64 del C.S.T que asciende a setenta y nueve millones doscientos cuarenta y un mil seiscientos quince pesos (\$ 79.241.615), teniendo en cuenta el carácter de su contrato a término indefinido, el salario real devengado por la trabajadora en el último año y el número de años laborados, especificando los valores correspondientes de la siguiente forma: **Tiempo Laborado: 26 años, 4 meses y 28 días.**

Primer año: 26 agosto de 1991 a 26 agosto de 1992: 1 año x (30 días de salario) \$ 4.416.853

De 26 agosto de 1992 a 26 agosto de 2017: 25 años x (20 días de salario) \$ 73.614.217

27 de agosto de 2017 al 24 de enero de 2018: 148 días x (20 días de salario/360) \$ 1.210.545

Total: \$ 79.241.615

c) La indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T como consecuencia del no pago de la prima anual de vacaciones por la mala fe del empleador evidenciada y probada en los hechos, desde el día en que se dio por terminado el contrato de trabajo hasta cuando se haga efectivamente el pago de la prima anual de vacaciones debida, equivalente a una suma igual al último salario diario por cada día de retraso hasta por 24 meses o hasta cuando se verifique el pago del monto adeudado de esta prestación extralegal, equivalente a un valor estimado de setenta y dos millones cuatrocientos treinta y seis mil seiscientos sesenta y ocho (\$ 72.436.668) establecido hasta la fecha de presentación de la demanda.

Condenar al CLUB DE LEONES a pagar los gastos, costas judiciales y agencias en derecho en la cuantía que señale el Juzgado.

Condenar al CLUB DE LEONES a todo lo que pueda resultar Ultra y Extra Petita de los hechos discutidos y probados en el presente juicio.

2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

El Club de Leones de Popayán, a través de apoderado judicial en memorial visible a folios 143 a 170 se opuso a las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de mérito o fondo de: inexistencia de las obligaciones demandadas, de cobro de lo no debido, de pago de obligaciones laborales, de compensación, de buena fe por parte del empleador, y la genérica.

3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

El A quo emitió la sentencia 004 el día 29 de enero del 2020, declaró INEFICAZ el contenido de la resolución No 004 del 5 de agosto del año 2015, proferida por el CLUB DE LEONES DE Popayán mediante la cual determino que no pagaría más las prestaciones extralegales, esta decisión ilegal frente a la constitución y a la ley e incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo como fuente de derecho.

Condenó al CLUB DE LEONES de Popayán a pagar en favor de la parte actora, señora NILSA EMILIA MUÑOZ GUTIERREZ por concepto de la prima extralegal de vacaciones los siguientes valores:

Año 2015. \$ 1.739.131 causados en diciembre del 2015

Año 2016. \$ 3.028.573 causados en diciembre del 2016

Año 2017. \$ 2.621.720 causados en diciembre del 2017

Año 2018. \$ 140.897 causados en enero del 2018, las anteriores sumas debidamente indexadas desde la fecha en que se causó hasta la fecha de pago y

ABSOLVIÓ al Club de leones de Popayán de las demás pretensiones de la demanda
CONDENÓ en costas.

4. APELACIÓN PARTE DEMANDANTE.

Mediante auto del 11 de septiembre del año 2020 se admitió el recurso de apelación formulado por la apoderada judicial de la parte actora, notificado por estado en cumplimiento de lo dispuesto en el decreto 806 de junio de 2020.

La apoderada de la demandante en sus argumentos, hace énfasis en el reconocimiento de la indemnización por terminación del contrato de trabajo a término indefinido de la indemnización moratoria, haciendo un análisis de las normas laborales y jurisprudenciales citadas en la demanda y para ello resalta en su exposición las normas aplicables al asunto, disposiciones estas que en el acápite de problemas jurídicos la sala laboral hará el pronunciamiento respectivo a sus planteamientos que regirán la litis de esta instancia.

Se refiere a los hechos que están claramente expuestos en la demanda sobre las reiteradas peticiones que la demandante hiciere con respecto al pedimento e incumplimiento sistemático del club de leones de Popayán en reconocerle y pagarle tanto el salario de su categoría de docente en su escalafón, como el de la prima extralegal de vacaciones

Por otro lado, manifestó lo relacionado con la mala fe que le imprimió la entidad demandada en lo relacionado con el pago de lo expuesto en el párrafo anterior planteo nuevos hechos fuera de los consignados en la demanda inicial como el pacto salarial y de prestaciones, a lo cual esta instancia no se detendrá en razonar ni admitir por cuanto hacerlo así es estar enmarcado en una ampliación de demanda o reforma de la misma lo cual a esta altura de la litis no es viable por razones tanto sustanciales como de procedimiento.

En consecuencia, solicitó por ultimo para el trámite de segunda instancia, se estudió el reconocimiento de las indemnizaciones que constan en la estructura de la demanda y que han sido probadas documental y testimonialmente en este proceso.

5.- ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Los apoderados judiciales de las partes previo traslado para alegatos de conclusión se pronunciaron así:

Parte demandante:

Se refiere a las pretensiones en la demanda y hace especial argumento en el incumplimiento sistemático del club de leones de Popayán en reconocerle y pagarle tanto el salario de su categoría de docente en su escalafón, como el de la prima extralegal de vacaciones, plantea nuevos hechos fuera de los consignados en la demanda inicial como el pacto salarial y de prestaciones, solicitó como conclusión para la segunda instancia, el reconocimiento y pago de las indemnizaciones que constan en la estructura de la demanda y que han sido probadas en el plenario de forma documental para que se decida en favor de su mandante. Finalmente presento recurso de apelación a todo lo desfavorable en la decisión judicial de primera instancia.

Parte demandada:

El apoderado de la parte demandada, hace un extenso análisis de lo que contesto en la demanda para lo cual se opone a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y trae a la litis circunstancias como la tacha de testigos los cuales no son claros y no ofrecen la credibilidad necesaria para desatar el litigio, hace relación de que la entidad demandada cumplió con los pagos hechos a la demandante, también se refiere a que hubo modificación del reglamento interno de trabajo del Club de Leones de Popayán con la expedición de la resolución 004 del 5 de agosto de 2015, toda vez que con ello se dio por terminado un beneficio laboral de prestación y que fue una benevolencia unilateral del empleador de conseguir el pago de la prima

extralegal de vacaciones que fue de la entidad y no de una lucha sindical y que por ello no se puede hablar de derechos adquiridos.

Por otra parte en relación con el despido indirecto por justa causa dice que hubo un acuerdo con la institución antes de la renuncia como ha venido ratificando a lo largo de su exposición y hace énfasis en los testimonios de los docentes que en varias ocasiones hablaron con la docente demandante, con la curiosidad de que en el periodo del Dr. Miller Velasco Piamba directivo que fue del club de Leones de Popayán, retirado por causales que no se acomodaron al funcionamiento de la entidad por haber defendido situaciones laborales aplicando el derecho de igualdad, y que no se hicieron las reclamaciones laborales pertinentes de lo tratado en este plenario sino que vino a hacerlo en la carta de terminación del contrato con lo cual el señor Mario Cabezas presidente del club de la época le responde la misiva aduciendo que la entidad acompañó a la rectora Nilsa Emilia Muñoz, durante todo el periodo en la ejecución de su trabajo y la protegió en lo necesario en las circunstancias que se presentaron durante la rectoría a su cargo sin quitarle el respaldo, conceptúa que la apoderada de la demandante quiere solicitar los beneficios judiciales para todos los empleados de la institución, que lo pretendido en esta jurisdicción laboral es de carácter personal y no colectivo por norma legal, finalmente expresa que la estructura de la entidad está configurada dentro del contexto de las normas del código sustantivo del trabajo y que se ratifica rotundamente en la oposición a las pretensiones de la demandante. La demandada no propuso ningún recurso en la audiencia de primera instancia.

6.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual adicionó el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que el apelante no impugnó.

2. Problemas jurídicos.

Para desatar esta litis se debe tener en cuenta algunos puntos importantes de carácter legal como jurisprudencial encaminados a dar seguridad jurídica y legalidad en los derechos que asisten a las partes en sus planteamientos en esta instancia y para ello se aplicara lo concerniente teniendo en cuenta estos aspectos

Frente al CONTRATO DE TRABAJO en cuanto tiene que ver con las obligaciones especiales del empleador, la legislación laboral dispone: El artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptúa: “Son obligaciones especiales del empleador, pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos, cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes”

Prohibición a los empleadores

El artículo 59 numeral 9 del C.S.T determina que se prohíbe a los empleadores: “ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.”

En relación con el CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO, se especifica: Clausula segunda: “el empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado”. Clausula octava: “las partes podrán convenir que el trabajo se presente en un lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajo”.

Frente al Reglamento Interno de Trabajo del Club de Leones de Popayán, tenemos lo siguiente: Artículo 54 obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores Son obligaciones especiales de la entidad: Numeral 4: “pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos” Numeral 12: “Cumplir este reglamento y mantener el orden la moralidad y el respeto a las leyes” y el artículo 56 Se prohíbe a la entidad: Numeral 11 “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores”

Frente al SALARIO, se plantea:

El Artículo 142 del C.S.T indica que: “el derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte” y el Artículo 143 del C.S.T, modificado por la ley 1496/2011, art.7, indica que: “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127” Salario legal establecido para educadores escalafonados

Frente a la normatividad de los EDUCADORES NO OFICIALES, el Artículo 4o del Decreto 2277 de 1979, dispone: “A los educadores no oficiales les serán aplicables las normas de este decreto sobre escalafón nacional docente, capacitación y asimilaciones. En los demás aspectos del ejercicio de la profesión, dichos educadores

se regirán por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos y convenciones colectivas y los reglamentos internos, según el caso.”

En relación con la **GARANTÍA DE REMUNERACIÓN MÍNIMA PARA EDUCADORES PRIVADOS ART. 197 LEY 115 DE 1994**, se dispone:

“El salario que devenguen los educadores en establecimientos privados no podrá ser inferior al señalado para igual categoría a quienes laboren en el sector oficial. La misma proporción regirá para los educadores por horas.”

Decretos del Departamento administrativo de la función pública que modifican la remuneración anual de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el decreto ley 2277 de 1999 y que es aplicable a los Docentes y directivos docentes del sector privado, según el artículo 195 de la ley 155 de 1994 y las sentencias C-252/95 y 308/96 de la Honorable Corte Constitucional y la norma legal laboral del artículo 16 del C.S.T, contempla el efecto que tiene las normas de este código numeral uno (1). “Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes”

En lo pertinente a la **PRIMA EXTRALEGAL** en el Reglamento interno de trabajo, el artículo 104 del C.S.T define el reglamento interno de trabajo como: “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”. El artículo 107 del C.S.T establece el efecto jurídico producido por el reglamento interno de trabajo indicando que el reglamento: “hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.” y el artículo 108 determina el contenido del reglamento interno del trabajo y en el numeral 18 preceptúa: “prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.”

En relación con el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** de una entidad **NO OFICIAL**, como es el caso del **CLUB DE LEONES DE POPAYÁN**, la Corte Suprema de Justicia tiene sentado lo siguiente en relación con la parte probatoria de la existencia de la misma así: “Así se afirma porque la prueba tendiente a acreditar la existencia de un reglamento interno de trabajo de una determinada empresa, así como su publicidad, no está sometida a tarifa legal alguna, ya que el legislador no ha previsto ninguna solemnidad para la validez de ese acto y en consecuencia su demostración puede hacerse a través de cualquiera de los medios probatorios ordinarios, tal como lo puntualizó la corte en

sentencia del 11 de agosto de 1992, radicación 4892, " Sentencia CSJ SL 3239 de 2015 M.P Jorge Mauricio Burgos Ruiz

La Honorable Corte Constitucional en consideración al Reglamento Interno del trabajo se ha pronunciado de esta manera: "El reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a éste como al empleador "Corte Constitucional Sentencia C-934/2004 M.P Jaime Córdoba Triviño.

Sentencia C-577/2005, de la Corte Constitucional establece que el Reglamento Interno de Trabajo cuando reconoce derechos o prestaciones extralegales, no puede ser modificado, ni desconocido unilateralmente por el empleador, sino que requiere la concurrencia o la voluntad de los trabajadores.

En lo relacionado con los derechos adquiridos por el trabajador, es importante mencionar el principio de **PROGRESIVIDAD LABORAL**, que tiene tal relevancia laboral que la Corte Constitucional instauró una clara línea jurisprudencial consolidando el principio de la progresividad laboral, al establecer que los derechos adquiridos por los trabajadores, no pueden ser desconocidos por normas posteriores que los vulneren"

Este principio se vulneró en el caso concreto de la demandante con la expedición de las resoluciones de agosto 5 de 2015 y la expedida en febrero 4 de 2016, las cuales le disminuyeron el monto legal de su salario anual y le suspendieron el pago de la prima vacacional.

Es claro predecir que se prohíbe la aplicación retroactiva de las nuevas normas laborales al expresar que las normas sobre trabajo no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a las leyes anteriores, en protección a los derechos que ya han pasado a formar parte del patrimonio de las personas, es decir los derechos adquiridos.

Como un punto esencial de la presente litis lo constituye el **DESPIDO INDIRECTO POR JUSTAS CAUSAS**, al respecto lo analizaremos desde esa óptica así:

El artículo 61 C.ST subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990, regula expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo, estableciendo en su literal h): "por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley" y el artículo 62 literal b) del mismo código art.7,

dispone que, son justas causas para terminar por parte del trabajador:

“todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio” “El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Por otra parte es pertinente traer a este caso el PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD que rige los contratos de trabajo y que en términos generales dispone. Este principio en materia laboral prevé la facultad, tanto para el empleador, como para el trabajador, de dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, con o sin justa causa, en los casos contemplados en los arts. 62 y 64 del C.S.T, subrogados por el art.7 de D.L 2351/65 y art. 28 de la L. 789/2002 respectivamente.

El artículo 64 del C.S.T modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, establece que: “En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”

El artículo 66 del C.S.T sustituido por el D.L. 2351/65, art.7, establece que: “la parte que termina unilateralmente el contrato

de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación”

En materia de DESPIDO INDIRECTO la jurisprudencia ha determinado en cuanto a la obligación que tiene quien termine el contrato de manera unilateral por justa causa.

La Corte Suprema de Justicia, sala laboral, ha sostenido de manera reiterada:

“El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y que por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar terminada la relación, laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador.

Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral. CSJ SL Sentencia 6 de marzo de 2019, radicación N. 55526, que reitera las sentencia 26 de mayo de 2012 radicación N. 44155 10 Corte Suprema de Justicia sentencia, 6 abril de 2001, rad. 13648 (M.P Luis Gonzalo Toro Correa)

Esta misma Corte en sentencia respecto a este punto, establece que para la configuración de un despido indirecto se deben tener en cuenta 3 requisitos:

“que sea el trabajador quien en un acto de voluntad manifieste su intención de dimitir la relación, que dentro de ese acto exponga con claridad la motivación que, ajustada a una o varias de las causales contempladas en el literal b) del artículo 7o del Decreto 2351 de 1965, lo llevó a tomar tal determinación y, (iii) cumplir con la carga probatoria impuesta demostrando efectivamente que el empleador incurrió en las conductas imputadas».”

Respecto al despido indirecto ocasionado en las justas causas imputables al empleador frente a la existencia de la causal contemplada en el artículo 62 literal b) numeral 6 “incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.”, debe entenderse que el incumplimiento sistemático por razones no válidas, continuado y no ocasional configura la causal, porque demuestran la inejecución de las obligaciones legales o convencionales del empleador, entendiéndose con ello que cuando las justas causas se dan de manera regular, periódica o continua, conllevan a demostrar que el trabajador fue inducido a tomar la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

La Corte Constitucional en sentencia T-568/2011 respecto a la justificación del incumplimiento de las obligaciones salariales y prestacionales por parte del empleador, ha sostenido que:

“El hecho de que una empresa pueda enfrentar una situación financiera crítica no la releva del deber de cumplir con sus compromisos previamente adquiridos, “por cuanto es obligación de las entidades públicas o privadas, prever con antelación las partidas presupuestales indispensables que conlleven a la garantía y cumplimiento puntual de las obligaciones laborales”

En consecuencia, si ello no fue previsto en la correspondiente partida presupuestal, las acreencias laborales deben tener una efectiva prelación frente a las demás deudas asumidas por la empresa y deben ser pagadas inclusive conforme a las condiciones pactadas en las convenciones colectivas, si a ello hubiere lugar”.

La Corte Constitucional ha llegado incluso a tomar el evento de la disolución de la persona jurídica privada para desvirtuar las razones económicas utilizadas como razones válidas al justificar el incumplimiento de las obligaciones salariales y prestacionales: “la disolución de la persona jurídica privada que es objeto de liquidación, y el consecuente cese de su actividad productiva, no puede constituirse en un espacio para el desconocimiento o la vulneración de los derechos de las personas que allí laboraban. Los derechos consagrados en los artículos 25 y 53 de la Constitución Nacional y del derecho al mínimo vital, hacen imperativo que el proceso liquidatorio sea respetuoso de los derechos de los trabajadores.”

Con respecto a LA SANCIÓN MORATORIA, la ley laboral dispone:

El artículo 65 numeral 1, modificado por la ley L. 789/2002, art.29, indica que: “Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor”

7.- CORRESPONDE A LA SALA ESTABLECER SI:

La entidad demandada CLUB DE LEONES de Popayán, le adeuda a la actora señora NILSA EMILIA MUÑOZ GUTIERREZ, sumas de dinero por pago de primas extralegales, indemnizaciones laborales por cualquier concepto que hayan sido solicitadas en las pretensiones de la demanda y que se hayan probado en el

proceso litigioso, en cumplimiento del principio de consonancia expuesto en esta providencia.

2. ¿Es viable condenar al CLUB DE LEONES de Popayán, entidad accionada, por concepto de reliquidaciones e indemnizaciones pedidas en la demanda junto con los intereses moratorios y/o indexación?

Respuestas a los problemas jurídicos planteados.

La respuesta al primer interrogante será concreta, en aplicación a los razonamientos legales y jurisprudenciales antes expuestos, en el sentido de se debe reconocer a la demandante lo relacionado con la reliquidación de sus prestaciones por cuanto con la decisión emanada del juzgado primero laboral del circuito de Popayán, en sentencia No 004 del 29 de enero de 1010, numerales 2 y 3 se le reconoció y pago el valor de \$ 7.988.918, por concepto de la prima extralegal de vacaciones, valor este que indudablemente aumenta el valor definitivo de las prestaciones sociales de la actora, situación que se define en favor de la demandante.

En relación con las indemnizaciones pedidas en la demanda y discutidas en el plenario del litigio llevado en el juzgado primero laboral del circuito de Popayán, debemos concretar lo siguiente:

En cuanto a la indemnización POR SANCIÓN MORATORIA, que contempla el artículo 65 numeral 1, modificado por la ley L. 789/2002, art.29, indica que: “Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor”

Esta pretensión dentro del análisis y aplicación de la norma y teniendo en cuenta que a la actora no se le quedo adeudando ni salarios ni prestaciones sociales ya que todo se le líquido y pago al momento del retiro, por consiguiente la prima extralegal de vacaciones no constituye ni salario ni prestación legal, ya que las prestaciones legales de carácter laboral están definidas taxativamente en el los artículos 193 y siguientes del C.S. de T., por lo que la prima extralegal es un pago adicional o accesorio a las vacaciones, en consecuencia esta instancia la despacha desfavorablemente.

En relación con la indemnización por DESPIDO INDIRECTO POR JUSTAS CAUSAS, sobre esta pretensión tenemos en concreto que decir que el CLUB DE LEONES de Popayán, como empleador

genero un incumplimiento sistemático del pago de la prima extralegal, así se desprende de los hechos de la demanda y del contenido en el oficio de dicha entidad del 15 de junio de 2016 numeral 5 sobre la decisión de no cancelar la prima de vacaciones sustentada en los argumentos de la resolución número 004 de 5 de agosto de 2015, decretada por motivos de insolvencia económica del Club de Leones.

Para el concepto de esta sala no son válidas estas aseveraciones por cuanto con ello se vulneran los derechos de sus trabajadores, al no pagar desde el año 2015 la prima extralegal y desde el año 2016 el valor de su salario al que tenía derecho contractual y legalmente la demandante, en la aplicación de la normatividad antes expuesta.

Si examinamos más detalladamente la conducta del CLUB DE LEONES de Popayán, en relación con el tema, esta si pago a otros trabajadores de la misma entidad la prima extralegal de vacaciones, pagos hechos como consta en el expediente, a la señora MARÍA ILIA ROSERO ARGOTE en el año 2016, a la señora STELLA MARTÍNEZ PERAFAN en el año 2018 y al señor ALBERTO CHAGÜENDO a quien se le pagó cuando transó dicho derecho en el año 2019, pagos realizados en fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo con la señora Nilsa Emilia Muñoz Gutiérrez, demandante en esta litis, inclusive se pagó dicha prima en los años 2018 y 2019, reclamación que la demandante inicio desde el año 2015, por consiguiente la conducta negligente con la actora se encuentra visible en el presente caso.

Además se encuentra que dicha conducta fue más allá al realizar gestiones posteriores a la terminación del contrato de la demandante que para pagar la prima extralegal y previa la capacidad de solvencia económica constituyo constitución un CDT para pagar futuras reclamaciones laborales, situaciones estas que obligó a la demandante para reclamar su derecho acudiendo a la instancia judicial.

El contrato laboral de la demandante se terminó el 25 de enero de 2018 por despido indirecto o de forma unilateral con justa causa por parte de la trabajadora, debido al incumplimiento sistemático de las obligaciones especiales del empleador en cuanto al no pago desde el año 2016 del salario en el valor señalado contractual y legalmente según su categoría 14 en el Escalafón Nacional Docente y el no pago de la prima anual de vacaciones desde el año 2015 contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo del CLUB DE LEONES DE POPAYÁN, tal como consta en la carta de terminación del contrato de la demandante que esta como prueba a folios 9 al 11 del expediente.

Los términos del oficio de terminación del contrato de la actora se concretan de esta forma:

“Me permito terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo suscrito con fecha 25 de agosto de 1.991, y que me vinculaba laboralmente con la entidad, decisión irrevocable a partir de la fecha y que como lo dispone el artículo 66 del C.S. T., presento con base en las siguientes justas causas contempladas en la ley así: Por las causales 5.6 y 8 del artículo 66 del C.S.T. subrogado por el decreto 2351 de 1.965 artículo 7 cuya explicación es la siguiente: la 5 por cuanto se me ha causado perjuicio deliberado en la prestación del servicio al suspender el pago de la prima de vacaciones en cuantía igual al valor de las vacaciones que se venía pagando desde hacía muchos años atrás, aduciendo para eliminar la prestación social la pretensión de ahorrar costos laborales por una supuesta falta de recursos o situación económica del club, cuando era factible deducir otro tipo de gastos, causando perjuicio económico porque disminuyo o afecto el adecuado disfrute de las vacaciones y el ingreso que se venía percibiendo con el que contábamos todos los trabajadores en la proyección de nuestros gastos.

La causal 6 porque el no pago de la primad vacaciones y también el salario que correspondía a la categoría en el escalafón constituye incumplimiento sistemático sin razones válidas en las obligaciones legales del club de leones de Popayán, en el entendido que el reglamento interno de trabajo es fuente de derecho laboral y no puede ser desconocido unilateralmente por el empleador, conducta que se repitió en varios periodos a pesar de las reclamaciones correspondientes y porque el pago de la categoría en el escalafón se venía dando y se suspendió a partir del año 2016 sin razón válida alguna, cuando el derecho está claramente definido por la ley general de la educación 115 de 1.994 artículo 197 y la Corte Constitucional para los educadores del sector privado por principio de legalidad con lo que devengan los educadores oficiales.

La causal 8 por cuanto el incumplimiento al reglamento de trabajo es una violación grave a las obligaciones que incumben al empleador y en concreto a las obligaciones 4 y 9 del artículo 57 del C.S.T. , que consagra como obligación especial del empleador cumplir el reglamento de trabajo y mantener el respeto a las leyes.” Hasta aquí parte del contenido del oficio de terminación del contrato de trabajo presentado por la señora Nilsa Emilia Muñoz Gutiérrez.

La argumentación concreta expuesta en el oficio de terminación del contrato de la demandante, y que obra a plena prueba, no queda duda que le asiste y tiene vocación de prosperidad de su pretensión a la indemnización si de dicho contenido las

examinamos y concordamos con los requisitos que la ley laboral dispone para esta clase de eventos y que se circunscribe a los siguientes términos:

El artículo 61 C.ST subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990, regula expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo, estableciendo en su literal h) " por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley" . El artículo 62 literal b del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el D.L 2351/65, art.7, dispone que, son justas causas para terminar por parte del trabajador: "todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos."

Es de anotar además que la conducta asumida por el CLUB DE LEONES DE POPAYAN, en relación con el trato tanto a nivel personal, profesional y funcional en el desarrollo de sus capacidades como educadora frente al plantel educativo por espacio de 20 años, fue normal con sus directivos, personal docente, personal administrativo, con los estudiantes y con los padres de familia, que observaban en su estilo una gran profesional de la educación, pero que vino a tornarse un poco difícil el manejo de ese centro educativo en los últimos años por situaciones funcionales internas del colegio y su entorno que llevo a la entidad en cabeza de sus directivos a llegar a un acuerdo con la docente rectora del Instituto Melvin Jones de Popayán, para que ella pasara a la oficina central de la entidad para continuar prestando sus servicios como docente en la ejecución de un proyecto que tenía el Club de leones, y así dejar la rectoría del colegio.

Esta situación lógicamente que no la desmejoro en su salario pero por las circunstancias si la desmejoro en sus funciones ya que como rectora, tenía una funciones autónomas como la de contratar, nombrar personal docente, manejar presupuesto, ordenar funcional y administrativamente el plantel educativo con todas sus prevalencias, pero al pasar como asesora a la sede central de la entidad perdió su ámbito funcional como rectora y por ende el desmejoramiento de su desarrollo personal y profesional, con la consecuencia de que toda esta secuencia de hechos de manera sistemática la impulso a presentar la terminación de su contrato por justa causa.

La parte demandada en el plenario de la litis en sus argumentos y en los testimonios presentados por la misma vino sosteniendo la idea de que la mencionada docente rectora del plantel educativo venia pregonando que iba a renunciar cuando le llegara su pensión, pero ello no fue así porque lo que ella trataba de dar a entender era que la institución educativa estaba tan bien acreditada que quien la reemplazara a su retiro fuera un gran docente con calidad de la institutor y fue como esa idea se desfiguro en el entorno del colegio que sus adversarios y amigos la tomaron siempre como renuncia del cargo, lo que nunca la acompañó en su devenir a la citada docente, por esta otra razón se vio impulsada a presentar la misiva de terminación de su contrato de manera unilateral por justa causa, que es lo que nos ocupa en este plenario.

Obligaciones especiales del empleador

Por otro lado el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo “Son obligaciones especiales del empleador, “pagar la remuneración pactada en las condiciones periodos y lugares convenidos, cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes Prohibición a los empleadores”

El artículo 59 numeral 9 del C.S.T determina que se prohíbe a los empleadores “ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.” y el Reglamento Interno de Trabajo del Club de Leones de Popayán dispone en el artículo 54 obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores y ordena, son obligaciones especiales de la entidad: Numeral 4 “pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos”, numeral 12 “Cumplir este reglamento y mantener el orden la moralidad y el respeto a las leyes”, y el artículo 56 prohíbe a la entidad, numeral 11) “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores”

En materia laboral se prevé la facultad, tanto para el empleador, como para el trabajador, de dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, con o sin justa causa, en los casos contemplados en los arts. 62 y 64 del C.S.T, subrogados por el art.7 de D.L 2351/65 y art. 28 de la L. 789/2002 respectivamente.

El artículo 64 del C.S.T modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, establece que: “En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización.

Con los anteriores planteamientos legales, se estima que a la demandante le asiste el derecho a reconocer la indemnización prevista por estar demostrado en el plenario probatorio las justas causas citadas de manera clara y concisa en la carta de terminación unilateral del contrato suscrita por la trabajadora, por cuanto el empleador, en el caso del Club de leones de Popayán, dio lugar a que se efectuara la terminación unilateral del contrato por parte de la trabajadora señora NILSA EMILIA MUÑOZ GUTIÉRREZ

En conclusión, la Constitución y la ley no autoriza para que bajo las circunstancias de condición o las situaciones particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores.

8.- CASO EN CONCRETO.

La apoderada judicial de la parte actora requiere en la demanda lo siguiente: a) La prima anual de vacaciones indexada, como prestación extralegal consagrada en el parágrafo único del artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo del CLUB DE LEONES DE POPAYÁN correspondiente a los años 2015, 2016 y 2017, teniendo en cuenta el salario legal de la trabajadora y el mismo valor de las vacaciones, los cuales suman un total de siete millones novecientos ochenta y ocho mil novecientos dieciocho pesos (\$ 7.988.918), especificando los valores correspondientes de la siguiente forma: Año 2015. Desde el 5 de agosto hasta el 31 de diciembre: \$ 1.739.131, Año 2016. \$ 2.569.077, Año 2017. \$ 3.533.482, Año 2018. \$ 147.228 b) La indemnización por terminación unilateral por parte de la trabajadora por justa causa contemplada en el artículo 64 del C.S.T que asciende a setenta y nueve millones doscientos cuarenta y un mil seiscientos quince pesos (\$ 79.241.615), teniendo en cuenta el carácter de su contrato a término indefinido, el salario real devengado por la trabajadora en el último año y el número de años laborados, especificando los valores correspondientes de la siguiente forma: Tiempo Laborado: 26 años, 4 meses y 28 días, Primer año: 26 agosto de 1991 a 26 agosto de 1992: 1 año x (30 días de salario) \$ 4.416.853, De 26 agosto de 1992 a 26 agosto de 2017: 25 años x (20 días de salario) \$ 73.614.217 , 27 de agosto de 2017 al 24 de enero de 2018: 148 días x (20 días de salario/360) \$ 1.210.545, Total: \$ 79.241.615 c) La indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T como consecuencia del no pago de la prima anual de vacaciones por la mala fe del empleador

evidenciada y probada en los hechos, desde el día en que se dio por terminado el contrato de trabajo hasta cuando se haga efectivamente el pago de la prima anual de vacaciones debida, equivalente a una suma igual al último salario diario por cada día de retraso hasta por 24 meses o hasta cuando se verifique el pago del monto adeudado de esta prestación extralegal, equivalente a un valor estimado de setenta y dos millones cuatrocientos treinta y seis mil seiscientos sesenta y ocho (\$ 72.436.668) establecido hasta la fecha de presentación de la demanda, Condenar al CLUB DE LEONES a pagar los gastos, costas judiciales y agencias en derecho en la cuantía que señale el Juzgado Condenar al CLUB DE LEONES a todo lo que pueda resultar Ultra y Extra Petita de los hechos discutidos y probados en el presente juicio.

Respecto a lo pedido en el literal a) La prima anual de vacaciones indexada, esta se ordenó en la sentencia 004 del 29 de enero de 2020 por el juzgado primero del circuito laboral de Popayán y se pagó por el Club de Leones de Popayán, por valor de 7.988.918 millones de pesos, en cuanto a lo pedido en el literal b), La indemnización por terminación unilateral por parte de la trabajadora por justa causa debe despacharse favorablemente por lo expuesto a lo largo de este providencia lo cual está demostrado tanto en los hechos como en la probatoria documental y testimonial en la narrativa y aplicación sustancial de las normas en materia laboral I aplicables y arrimadas al proceso. En cuanto a lo solicitado en el literal c) La indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T esta no es procedente y no se condenará a la entidad demandada por lo expuesto en los razonamientos de esta providencia.

Por otra parte, conviene precisar que ante la pérdida de poder adquisitivo de la moneda colombiana por el transcurso del tiempo, resulta viable condenar a la demandada por concepto de indexación, para ello se debe tener en cuenta el índice de precios al consumidor vigente a la fecha en que se hizo exigible y la data de esta providencia, sin perjuicio de la que se cause hasta la fecha efectiva de pago.

Finalmente, la sala considera en sus argumentos antes expuestos, que las normas de carácter laboral son normas de orden público y por lo tanto de obligatorio cumplimiento, que los acuerdos a que haya llegado la demandante en situaciones docentes en el desarrollo de sus funciones con la entidad, no pueden catalogarse dentro del orden jerárquico normativo con efectos superiores a la de las normas y disposiciones reglamentarias laborales que están taxativamente descritas en el código sustantivo del trabajo y en las definiciones de la jurisprudencia de las altas cortes de nuestro país, por estas razones debemos puntualizar que una resolución de carácter privado de una entidad con personería privada, que reglamenta

una situación particular adversa a los derechos de sus trabajadores tampoco puede estar en supremacía altruista a lo ordenado en las normas legales laborales que regulan las situaciones y conflictos laborales de los mismos, por esto se debe concluir de lo ya expuesto que la Constitución Nacional en el artículo 53: preceptúa : “ El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado Colombiano garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

La ley laboral en el artículo 43 del C.S. del T., ordena:

CLAUSULAS INEFICACES: “En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente”.

Así se regula las relaciones entre los particulares en materia laboral y de estos con el Estado Colombiano, que cualquier

reforma o supresión de un derecho mediante normas internas de una institución privada sea la que fuere, no puede cambiar los ordenamientos legales.

En el caso de esta Litis, la aplicación de normas laborales que beneficien a los trabajadores en cumplimiento del principio de favorabilidad, deben sujetarse al proceso jurisdiccional correspondiente a fin de evitar los perjuicios que puede conllevar la no aplicación recta, en equidad, de justicia y de la recta administración de justicia en Colombia que establece el artículo 228 de la Constitución Nacional:

“La Administración de Justicia es función pública. Sus decisiones son independientes. Las actuaciones serán públicas y permanentes con las excepciones que establezca la ley y en ellas prevalecerá el derecho sustancial. Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento será sancionado. Su funcionamiento será desconcentrado y autónomo”.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONDENAR a la entidad **CLUB DE LEONES DE POPAYAN**, a reconocer y pagar en favor de la parte demandante, a la señora **NILSA EMILIA MUÑOZ GUTIERREZ**, por concepto de la indemnización por terminación unilateral por parte de la trabajadora por justa causa contemplada en el artículo 64 del C.S.T., el valor que asciende a la suma de **SETENTA Y NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y UN MIL SEISCIENTOS QUINCE PESOS (\$ 79.241.615)**, teniendo en cuenta el carácter de su contrato a término indefinido, el salario real devengado por la trabajadora en el último año y el número de años laborados, especificando los valores correspondientes de la siguiente forma: Tiempo laborado: 26 años, 4 meses y 28 días, Primer año: 26 agosto de 1991 a 26 agosto de 1992: 1 año x (30 días de salario) \$ 4.416.853, De 26 agosto de 1992 a 26 agosto de 2017: 25 años x (20 días de salario) \$ 73.614.217 , 27 de agosto de 2017 al 24 de enero de 2018: 148 días x (20 días de salario/360) \$ 1.210.545, Total: \$ 79.241.615, ello sin perjuicio de la indexación que se siga causando hasta cuando se pague efectivamente lo adeudado y dispuesto por lo expuesto en la parte motiva en esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la entidad demandada **CLUB DE LEONES DE POPAYAN**, **A RELIQUIDAR LAS PRESTACIONES SOCIALES DE LA TRABAJADORA** señora **NILSA EMILIA MUÑOZ**

GUTIERREZ, con los valores reconocidos y ordenados en la sentencia **No 004 DEL 29 DE ENERO DE 2020** emanada del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, y los valores que se reconocen y deben pagarse expuestos en el numeral 1º de esta providencia sin perjuicio de la indexación que se siga causando hasta cuando se pague efectivamente lo adeudado.

TERCERO: CONFIRMAR los numerales 1, 2 y 3 de la sentencia No 004 del 29 de enero de 2020 de primera instancia, por las razones expuestas anteriormente.

CUARTO: SIN COSTAS de segunda instancia por no haberse causado.

QUINTO: NOTIFÍQUESE esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en el Decreto 806 de 2020. Remítase copia de esta decisión a los correos electrónicos aportados por los apoderados de las partes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Conjueces



ARMANDO PERAFAN



JOHANA ROJAS TOLEDO



HAROLD MOSQUERA RIVAS